

# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж»  
(ГАПОУ СО «САСК»)

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива  
ГАПОУ СО «САСК»

\_\_\_\_\_ Д.В. Исаев  
« 25 » \_\_\_\_\_ 20 24 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом  
от \_\_\_\_\_ 20 24 г.

№ 191/09  
директор ГАПОУ СО «САСК»

\_\_\_\_\_ С.Л.Аборин  
Регистрационный № 407/1



## Положение о Комиссиях по трудовым спорам в ГАПОУ СО «САСК»

### 1. Общие положения

1.1. Трудовой спор - это конфликтная ситуация (неурегулированные разногласия) между работниками и работодателем, связанная с выполнением трудовых функций.

1.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (ст.382).

1.3. Положение о Комиссии по трудовым спорам в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж» (далее, соответственно, Положение, Комиссия и ГАПОУ СО «САСК, колледж) направлено на правовое обоснование полномочий Комиссии, порядок рассмотрения трудовых споров в соответствии с ТК РФ, разработано с учетом законодательства, действующего на момент утверждения локального нормативного акта.

1.4. Положение разработано в соответствии с требованиями следующих нормативных документов:

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (далее – Конституция);

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (далее – ГК РФ);

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (КоАП РФ);

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ №273 об образовании);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ №10 о профсоюзах);

Устав государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж» (новая редакция от 19.08.2024) (далее – Устав);

Коллективный договор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж» от 19.06.24, регистрационный номер 573/24-КД (далее – КД);

Положение о правилах внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ СО «САСК» (далее – ПВТР);

Кодекс этики и служебного поведения работников ГАПОУ СО «САСК» (далее – Кодекс этики);

иные локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.

## **2. Образование комиссии по трудовым спорам**

2.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, его представителей) из равного числа представителей работников и работодателя.

Работодатель и Представитель, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

2.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются директором колледжа.

2.3. Представителем работников в Комиссию является Представитель трудового коллектива ГАПОУ СО «САСК» (далее – Представитель), избранный большинством голосов, при отсутствии голосовавших «против» (Протокол Конференции № 01 от 23.01.2024) на Общем собрании (Конференции) работников; иные представители избираются Общим собранием или делегируются Представителем с последующим утверждением на Общем собрании (ст.384).

2.3. По решению Общего собрания работников Комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях колледжа. В Комиссиях структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и Комиссия по трудовым спорам колледжа.

Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

2.4. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

2.5. 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 по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ст.386 ТК РФ).

## **3. Индивидуальные трудовые споры**

3.1. Индивидуальный трудовой спор (далее – ИТС) - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта (ПВТР, Кодекс этики и др.) трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в **орган** (ст.382 ТК РФ) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Также индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст.381 ТК РФ).

3.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются органами по трудовым спорам (комиссиями) и судами, если иное не установлено ТК РФ.

3.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в ГАПОУ СО «САСК» регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, настоящим локальным нормативным актом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст.385).

3.5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ).

3.5.1. Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

3.5.2. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение **десяти календарных дней** со дня подачи работником заявления.

3.5.3. 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.

3.5.4. 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 ТК РФ.

3.5.5. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов.

3.5.6. По требованию Комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

3.5.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

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

3.6. Порядок принятия решения Комиссией и его содержание (ст.388).

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

3.6.2. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- 1) наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя;
- 2) когда индивидуальный трудовой спор рассматривается Комиссией структурного подразделения колледжа (при наличии) - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- 3) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- 4) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- 5) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- б) результаты голосования.

3.6.3. Копии решений Комиссии, подписанные председателем комиссии или его заместителем, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

3.7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам (ст.389 ТК РФ).

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

3.7.2. 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.

3.7.3. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам Комиссия может восстановить этот срок.

3.7.4. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

3.7.5. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

3.7.6. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

3.8. Обжалование решения Комиссии и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд (ст. 390 ТК РФ).

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

Решение Комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**3.9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах (ст. 391 ТК РФ).**

3.9.1. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или Представителя, защищающего интересы работника, когда

они не согласны с решением Комиссии, либо когда работник обращается в суд, минуя Комиссию, а также по заявлению прокурора, если решение Комиссии не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

3.9.2. 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.

3.9.3. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями,

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

3.9.4. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (ст. 392 ТК РФ).

3.9.4.1. 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 (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

3.9.4.2. 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.

3.9.4.3. 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.

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

3.9.5. Освобождение работников от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

3.9.5.1. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения

условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

3.9.5.2. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой статьи 393 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

3.9.6. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу (ст. 394 ТК РФ).

3.9.6.1. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

3.9.6.2. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

3.9.6.3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника компенсаций.

3.9.6.4. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

3.9.6.5. В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи 394 ТК РФ или иного федерального закона.

3.9.6.6. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

3.9.6.7. Если в случаях, предусмотренных статьей 394, после признания увольнения незаконным, суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

3.9.6.8. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

3.9.6.9. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой

компенсации определяется судом.

3.9.7. Исполнение решений о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ).

3.9.7.1. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

3.9.7.2. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

3.9.8. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (статья 397 ТК РФ).

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

#### **4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров ( глава 61 ТК РФ)**

4.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их 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 (ст. 398 ТК РФ).

4.2. **Выдвижение требований работников** и их представителей регламентируется статьей 399 ТК РФ.

4.2.1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29-31 и частью пятой статьи 40 ТК РФ.

4.2.2. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников колледжа (или иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на Общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

4.2.3. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

4.2.4. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

4.2.5. Требования профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

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.

4.3. Рассмотрение требований работников, профсоюзов и их объединений регламентируются статьей 400 ТК РФ.

4.3.1. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

4.4. Примирительные процедуры регламентируются статьей 401 ТК РФ.

4.4.1. 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.

4.4.2. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией является обязательным этапом.

При возникновении (обнаружении) коллективного трудового спора, возникшего в колледже, обязательно создается примирительная комиссия

4.4.3. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

4.4.4. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

4.4.5 Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

4.4.6. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

4.4.7. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией регламентируется статьей 402 ТК РФ.

4.4.7.1. В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

4.4.7.2. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением Представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

4.4.7.3. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

4.4.7.4. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

4.4.7.5. Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

4.4.7.6. Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

4.4.7.7. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

4.4.8. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника регламентируется статьей 403 ТК РФ.

4.4.8.1. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

4.4.8.2. Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника.

4.4.8.3. При не достижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

4.4.8.4. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника.

4.4.8.5. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

4.4.8.6. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

4.4.8.7. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

4.4.8.8. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

4.4.8.9. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

4.4.9. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже регламентируется статьей 404 ТК РФ.

4.4.9.1. 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.

4.4.9.2. Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

4.4.9.3. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.4.9.4. Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней

комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

4.4.9.5. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

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

4.4.9.7. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

4.4.10. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора регламентируются статьей 405 ТК РФ.

4.4.10.1. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

4.4.10.2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

4.4.11. Уклонение от участия в примирительных процедурах регламентируется статьей 406 ТК РФ.

4.4.11.1. При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

4.4.11.2. При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

4.4.11.3. При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в

рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

4.4.12. 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 (ст.408 ТК РФ).

4.4.13. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража регламентируется статьей 416 ТК РФ.

4.4.13.1. Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.32. «Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах» КоАП РФ).

4.4.13.2. Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.33. «Невыполнение соглашения» КоАП РФ).

4.4.13.3. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора регламентируется статьей 418 ТК РФ.

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.

4.4.14. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права определены в статье 419 ТК РФ, в соответствии с которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной (ст.192 «Дисциплинарные взыскания») и материальной ответственности (глава 39. «Материальная ответственность работника») в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой (ГК РФ), административной (КоАП РФ) и уголовной (УК РФ) ответственности в порядке, установленном соответствующими федеральными законами.

## **5. Заключительные положения**

5.1. В настоящее Положение о Комиссиях по трудовым спорам в ГАПОУ СО «САСК» вносятся с изменениями в соответствии с изменениями в законодательстве.

5.2. Вносимые изменения и дополнения не должны противоречить действующему законодательству Российской Федерации на момент внесения изменений.

5.3. Настоящий локальный нормативный акт не содержит нормы, ухудшающие положение работников ГАПОУ «СО «САСК» по сравнению с установленным законодательством.