**Консультация**

**О порядке рассмотрения заявления работника в комиссии по трудовым спорам**

**I.** Комиссия по трудовым спорам (КТС) является органом по рассмотрению **индивидуальных трудовых споров (**[**ст. 382**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102106&field=134&date=29.06.2023) **ТК** РФ).

Право на обращение в КТС работодателю не предоставлено.

КТС не является первоначальным и обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора. Работник вправе по своему усмотрению при возникновении трудового спора решить - обращаться ли первоначально в КТС или сразу обратиться в суд.

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

Для разрешения конфликта работник вправе направить в КТС заявление по существу своих разногласий с работодателем.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. После регистрации заявления неурегулированные разногласия обретают статус трудового спора.

**Важно!**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в **трехмесячный срок со дня,** когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Согласно [**ст. 386**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102120&field=134&date=29.06.2023) ТК РФ в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

**Важно!**

 Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор **в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (**[**ч. 2 ст. 387**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102125&field=134&date=29.06.2023) **ТК РФ).**

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 [**ст. 386**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102120&field=134&date=29.06.2023)ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов.

**Важно!**

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

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Согласно [**ст. 388**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102130&field=134&date=29.06.2023) ТК РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение **тайным голосованием** простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в **течение трех дней со дня принятия решения**.

**III.** Законодательством установлен порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в **течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (**[**ст. 389**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102139&field=134&date=29.06.2023) **ТК РФ).**

Если через три дня после вынесения решение КТС не исполнено работодателем в добровольном порядке, работник вправе обратиться в КТС за удостоверением, обеспечивающим принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам.

Комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок.

После получения работник (или его представитель) вправе предъявить удостоверение для исполнения решения КТС работодателю, но делать это не обязан. Работник вправе передать удостоверение, выданное КТС, для принудительного исполнения непосредственно в Федеральную службу судебных приставов или ее территориальные органы.

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

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

**Важно!**

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

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд **(**[**ст. 390**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102144&field=134&date=29.06.2023) **ТК РФ**).

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде **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.

**Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:**

- Р**аботника** - 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;

- **Работодателя** - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами **(**[**ст. 391**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=449555&dst=102148&field=134&date=29.06.2023) ТК РФ).