

УТВЕРЖДАЮ
Приказ и.о.директора
МКОУ СОШ с. Мугреево-Никольское
№ 26/1 от 13.03.2025г.

А.К. Ватутина

Положение об обжаловании принятых решений в сфере формирования, распределения фонда оплаты труда, а также осуществления стимулирующих выплат

Настоящее Положение об обжаловании принятых решений в сфере формирования, распределения фонда оплаты труда, а также осуществления стимулирующих выплат разъясняет правила подачи жалоб о несогласии.

Согласно абз.2 и абз.7 ч.2 ст.22 ТК РФ работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

В силу ч.1 ст. 386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, о по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки.

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.

В заявлении необходимо указать все существующие факты нарушения и доказательства, подтверждающие эти факты. Кроме того, может потребоваться приложить к заявлению копии документов, подтверждающих нарушение прав работников, такие как трудовой договор, расчетные листы заработной платы и другие документы, содержащие информацию о выплатах и распределении фонда оплаты труда.