

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт уха, горла, носа и речи»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБУ «СПб НИИ ЛОР» Минздрава России)

ПРИКАЗ

Санкт-Петербург

«26» апреля 2022 год

№ 74

*«О создании комиссии по
трудовым спорам»*

Во исполнении статей 381-390 главы 60 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 г № 193-ФЗ) в целях рассмотрения индивидуальных трудовых споров, **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Создать постоянно действующую Комиссию по трудовым спорам, в составе:

1.1. От федерального государственного бюджетного учреждения «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт уха, горла, носа и речи» Министерства здравоохранения Российской Федерации (со стороны работодателя):

- заместитель директора института по управлению персоналом Гусев Дмитрий Евгеньевич;
- начальник отдела кадров Глейм Наталия Александровна;
- главный экономист Карековская Ольга Николаевна;
- главный врач Дьякова Марианна Владимировна;
- главная медицинская сестра Сухова Лариса Роальдовна;
- специалист по охране труда Лукина Надежда Михайловна;
- юрисконсульт Конопко Наталия Анатольевна.

1.2. От трудового коллектива, в составе представителей работников, избранных в состав комиссии общим собранием:

- председатель первичной профсоюзной организации Фанта Иван Васильевич.
- старшая медицинская сестра хирургического отделения (для взрослых) клиники Левина Надия Хузятовна;
- младший научный сотрудник научно-исследовательского отдела патологии наружного, среднего и внутреннего уха Дьяков Илья Михайлович;
- старшая медицинская сестра отделения патологии голоса и речи (реабилитационное) клиники Дудникова Наталья Юрьевна;
- старшая медицинская сестра лечебно-диагностического отделения консультативно-диагностического центра Смирнова Юлия Владимировна;
- научный сотрудник научно-исследовательского отдела патологии наружного, среднего и внутреннего уха Еремин Сергей Алексеевич;
- старший логопед отделения патологии голоса и речи (реабилитационное) Жарова Галина Викторовна;

2. Утвердить Положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 1, к приказу).

3. Комиссии в своей работе руководствоваться нормативными законодательными актами Российской Федерации и настоящим положением.

4. Заседание комиссии проводить по мере поступления обращений, в помещении Актового зала института.

5. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Начальнику отдела приказ довести до заинтересованных лиц, в части касающейся.

Директор

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by a smaller loop and a final upward stroke.

В.В.Дворянчиков

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ФГБУ «СПб НИИ ЛОР»

Минздрава России

И.В.Фанта

«26» апреля 2022 г

Директор ФГБУ «СПб НИИ ЛОР»
Минздрава России

В.В.Дворянчиков

«26» апреля 2022 г

**Положение
о комиссии по трудовым спорам
ФГБУ «СПб НИИ ЛОР» Минздрава России**

I. Общие положения

1.1. Комиссия по трудовым спорам (далее – Комиссия) является первичным общественным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, за исключением споров, по которым законодательством установлен другой порядок их разрешения, и является органом, обладающим государственно-властными полномочиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров наравне с судами общей юрисдикции (ст. 382 ТК РФ).

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

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.

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, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

1.2. Настоящее Положение о Комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного учреждения «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт уха, горла, носа и речи» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Институт) создаётся в целях решения индивидуальных трудовых споров возникающих в процессе трудовых отношений, определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Индивидуальный трудовой спор (далее – ИТС) - неурегулированные разногласия между работодателем и работником, возникающие в процессе трудовых отношений по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, других соглашений, условий трудового договора (в том числе об установлении или изменении условий труда).

1.4. Комиссия по трудовым спорам – орган несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.5. Основными целями Комиссии являются: создание благоприятных условий труда, защита законных прав и интересов, как работников, так и работодателя, достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

1.6. Рассмотрение спора в Комиссии не является обязательным условием, работник может обратиться в суд, минуя комиссию.

1.7. Работник, работодатель, защищающий интересы работника, также могут обратиться в суд в случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам.

II. Порядок формирования Комиссии по трудовым спорам

2.1. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

2.2. Представители работников в Комиссию выбираются Общим собранием трудового коллектива или делегируются профсоюзной организацией работников, если профсоюзная организация Института составляет более 50% от всего коллектива, с последующим утверждением на Общем собрании коллектива.

2.3. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих в Общем собрании трудового коллектива Института.

2.4. Представители работодателя назначаются в Комиссию приказом директора Института.

2.5. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены Комиссии избираются на весь срок полномочий комиссии. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

2.6. Члены Комиссии должны быть знакомы с нормами трудового законодательства и объективно подходить к решению вопроса о его применении. По решению Общего собрания трудового коллектива Института возможен досрочный отзыв члена Комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе Комиссии. Также, решение об исключении члена Комиссии из ее состава может быть принято и членами самой Комиссии, по результатам открытого голосования, на основании большинства голосов членов Комиссии, поддержавших данное решение. В случае выбытия одного или нескольких членов Комиссии, новые члены избираются на оставшийся срок в соответствии с установленным настоящим Положением порядком.

2.7. Численность Комиссии по трудовым спорам - 14 человек.

2.8. Срок полномочий Комиссии - 3 года.

2.9. При истечении сроков полномочий Комиссии, она переизбирается в установленном настоящим Положением порядке.

2.10. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

2.11. Председатель Комиссии организует ее работу и руководит ею, ведет заседание Комиссии.

2.12. На секретаря Комиссии возлагается подготовка и созыв очередного заседания Комиссии, прием и регистрация заявлений, поступающих в Комиссию, вызов свидетелей, экспертов и иных лиц, которые могут способствовать правильному разрешению возникшего спора. Прием, регистрация заявлений производится в соответствующем журнале, ведение протоколов заседаний и оформление решений Комиссии входит в обязанности секретаря Комиссии.

III. Организация работы Комиссии по трудовым спорам

3.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель должен предоставить помещение, необходимое для деятельности Комиссии, обеспечить всеми необходимыми материалами, сведениями, средствами, предоставить в пользование оргтехнику. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

IV. Компетенция Комиссии по трудовым спорам

4.1. Комиссия принимает заявления работников о нарушении их трудовых прав по вопросам, вытекающим из конкретного трудового правоотношения.

4.2. Профсоюзная организация по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза может обратиться в Комиссию в защиту их интересов.

4.3. Комиссия разрешает следующие виды индивидуальных трудовых споров:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, которые ухудшают условия труда работника по сравнению с действующим законодательством и договорами о труде;

- об оплате труда, выплате премий, льгот и преимуществ, доплате за совмещение профессий (должностей), увеличении объема выполняемых работ и т.д.;

- об оплате за работу в сверхурочное время и ночное время и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- о рабочем времени и времени отдыха;

- о правомерности изменения работодателем существенных условий труда;

- о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет;

- о законности применения дисциплинарных взысканий;

- о материальной ответственности работника и взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба;

- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

- об исчислении трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков;

- о предоставлении работнику социально-трудовых льгот и гарантий;

- об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты;

- о нарушении прав работника на безопасные условия труда;

- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;

- другие индивидуальные споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде и не отнесены Трудовым кодексом РФ к непосредственной компетенции суда.

4.4. Комиссия не принимает к рассмотрению индивидуальный трудовой спор, если имеется вступившее в законную силу решение Комиссии или иного юрисдикционного органа, вынесенное по индивидуальному трудовому спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

V. Порядок рассмотрения трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам

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

5.2. Обращение работника в Комиссию составляется в форме письменного заявления. Любое заявление, даже если оно подано позже трехмесячного периода, должно быть принято и зарегистрировано в Комиссии. В случае пропуска работником по уважительным причинам срока подачи заявления в Комиссию для рассмотрения индивидуального трудового спора Комиссия может его восстановить и разрешить спор, по существу. При этом Комиссия рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

5.3. Заявление в Комиссию должно содержать (приложение № 1 и 2):

- наименование организации и его структурного подразделения;

- фамилию, имя, отчество, должность (профессию) по месту основной работы, почтовый адрес места жительства заявителя;
- дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в Комиссию);
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- обстоятельства и доказательства, подтверждающие его доводы;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личную подпись заявителя и дату составления заявления.

5.4. Комиссия имеет право запрашивать необходимые для разрешения спора документы, участвовать в исследовании доказательств, вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов. Эти лица могут быть вызваны на заседание, как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой Комиссии. В случае неявки вызванных лиц, Комиссия не имеет права применять меры принуждения.

5.5. В случае непредставления затребованных документов, Комиссия руководствуется расчетами и документами, представленными заявителем.

5.6. Комиссия отказывает в принятии заявления, если в производстве Комиссии имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям, либо если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий. Председатель Комиссии выдает заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Отказ может быть обжалован работником в установленном законом порядке в суде.

VI. Исчисление сроков

6.1. Течение сроков, предусмотренных настоящим Положением, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

6.2. Сроки, исчисляемые месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

6.3. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

VII. Подготовка заявления к слушанию

7.1. Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания разрешает следующие вопросы:

- обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняет предмет доказывания);
- круг законов и иных нормативно правовых актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;
- состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;
- перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

7.2. Работник на любой стадии рассмотрения спора в Комиссии вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае Комиссия разъясняет работнику, что он теряет право повторного

обращения в Комиссию с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть сообщено работнику под расписку на заседании комиссии.

VIII. Порядок проведения заседания Комиссией по трудовым спорам

8.1. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения Комиссия извещает заблаговременно работника и работодателя.

8.2. Заседания Комиссии проводятся открыто.

8.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, избранных в ее состав.

8.4. Количество членов комиссии, участвующих в заседании Комиссии, должно быть равное как представителей работодателя, так и представителей работников.

8.5. Рассмотрение трудового спора неполномочным составом Комиссии является основанием к признанию решения Комиссии незаконным.

8.6. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

8.7. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь при наличии письменного заявления работника (его представителя).

8.8. В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия вправе вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, о чем работник (его представитель) извещается в письменной форме. В этом случае работник имеет право подать в Комиссию заявление повторно в пределах установленного законом срока.

8.9. В случае неявки на заседание Комиссии представителя работодателя, извещенного надлежащим образом о дне рассмотрения заявления, заседание Комиссии проводится без представителя работодателя. В случае, когда представитель работодателя изъявил желание участвовать на заседании Комиссии, но не явился на него по уважительной причине, о чем своевременно и надлежащим образом известил Комиссию, комиссия по трудовым спорам вправе отложить рассмотрение спора в связи с неявкой представителя работодателя.

8.10. Работник вправе потребовать проведения заседания Комиссии в нерабочее время. Если заседание Комиссии проводится в рабочее время, членам Комиссии, работнику (его представителю), свидетелям, другим участникам рассмотрения спора, работающим в Институте, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы.

8.11. Заседание Комиссии открывает председательствующий на нем, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии.

Председательствующий проверяет присутствие сторон, полномочность их представителей, затем - разъясняет лицам, участвующим в заседании комиссии, их права и обязанности, указанные в п.п. 7.1., 7.2. настоящего Положения.

8.12. Стороны вправе: представлять доказательства, участвовать в исследовании доказательств, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, свидетелям, специалистам, приглашенным на заседание комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения комиссии, возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании Комиссии, обжаловать решение Комиссии.

8.13. Рассматривая спор по существу, Комиссия сначала заслушивает объяснения работника (его представителя) по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты, свидетели, иные лица, вызванные для участия в рассмотрении спора.

8.14. На заседании секретарем Комиссии ведется протокол (приложение № 3), который подписывается председателем Комиссии, заверяется печатью.

8.15. Стороны спора и заинтересованные участники заседания вправе ознакомиться с протоколом и в течение трех рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания на протокол (с указанием на допущенные в нем ошибки или его неполноту). Комиссия обязана приложить замечания сторон к протоколу заседания.

8.16. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в организации 5 лет.

IX. Вынесение решения Комиссией по трудовым спорам

9.1. Рассмотрев трудовой спор, комиссия по трудовым спорам выносит мотивированное решение (приложение № 4).

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

9.3. Принятое Комиссией решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения. Решение подписывается членами комиссии, председательствующим на заседании и секретарем.

9.4. Заверенные копии решения Комиссии вручаются работнику и руководителю в 3-дневный срок со дня принятия решения.

X. Исполнение решений Комиссии по трудовым спорам

10.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

10.2. В случае неисполнения руководителем решения Комиссии в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (приложение № 5 и 6).

Удостоверение подписывается председателем Комиссии, заверяется печатью и выдается работнику под роспись.

При потере удостоверения по заявлению работника выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании Комиссии в присутствии работника и представителя работодателя.

Удостоверение не выдается, если работник или (и) руководитель организации обратились в установленный законом срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

10.3. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в суд, решение Комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный пристав.

10.4. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев, заявление работника на своем заседании.

XI. Обжалование решений Комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения спора в суд

11.1. Если комиссия по трудовым спорам в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

11.2. Решение Комиссии может быть обжаловано сторонами в суде в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Если указанный срок пропущен по уважительной причине, то суд вправе его восстановить и рассмотреть спор, по существу.

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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.

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

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

В комиссию по трудовым спорам _____
(наименование организации.

структурного подразделения)

ОТ _____
(фамилия, имя, отчество) заявителя,

должность, профессия или специальность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Приказом № _____ ОТ « » _____ 20 __ г. за _____

(изложить основание для наложения взыскания, содержащееся в приказе.

т.е. нарушения, допущенные, по мнению работодателя, работником)

дисциплинарное взыскание в виде _____
(вид взыскания: замечание, выговор)

Считаю указанный выше приказ незаконным (необоснованным) по
следующим причинам

(указать свои доводы)

В связи с вышеизложенным прошу:

отменить дисциплинарное взыскание в виде _____

(вид взыскания)

наложенное приказом № _____ ОТ « » _____ 20 __ г.

Дата

Подпись заявителя

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

В комиссию по трудовым спорам _____

(наименование организации, _____

структурного подразделения)

от _____

(фамилия, имя, отчество заявителя, _____

должность, профессия или специальность) _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

За период с «___» _____ 20__ г. по _____ мне не выплачивалась заработная плата, состоящая в соответствии с п. ___ трудового договора (положения об оплате труда) из: _____

(размер должностного оклада, надбавки, _____

доплаты, иные выплаты, на которые работник имеет право)

всего за указанный период задолженность по заработной плате составила _____ рублей. Расчет задолженности прилагается.

Таким образом, работодатель нарушил установленные сроки выплаты заработной платы и обязан возместить мне материальный ущерб в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ в виде денежной компенсации в размере _____

в (предусмотренном трудовым договором, коллективным договором или ст. 236 Трудового кодекса РФ)

соответствии с прилагаемым расчетом. В связи с вышеизложенным прошу: взыскать с работодателя задолженность по заработной плате в сумме _____

руб. и проценты (денежную компенсацию) в сумме _____ руб., а всего, таким образом, согласно прилагаемому расчету _____ руб.

Дата

Подпись заявителя

ПРОТОКОЛ № **заседания комиссии по трудовым спорам**

(наименование организации, структурного подразделения организации)
« » 20 г.

В состав комиссии по трудовым спорам избрано членов

На заседании присутствовали члены комиссии:

представители работников:

(Ф.И.О., должность, профессия или специальность)
представители работодателя:

(Ф.И.О., должность, профессия или специальность)
председатель комиссии по трудовым спорам
секретарь комиссии по трудовым спорам

Слушали:

заявление

(фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность работника)

по вопросу

(существо требований)

Заявление подано « » г.

Заявитель извещен о времени и месте слушания дела « » г.

Представитель извещен о времени и месте слушания дела « » г.

Запрошены документы:

Присутствовали на заседании комиссии по трудовым спорам:

заявитель

представитель работника

представитель работодателя

свидетели

специалисты

представлены документы:

Председательствующим доложено дело.

Заявитель:

(краткое существо объяснений)

Представитель работодателя:

(краткое существо объяснений)

Свидетель:

(Ф.И.О.) (краткое существо объяснений)

Специалист: _____
(Ф.И.О.) (краткое существо объяснений)

Председательствующий огласил письменные материалы дела:

(наименование оглашенных документов)

В ходе обсуждения обстоятельств рассмотренного трудового дела решение поставлено на голосование. Резолютивная часть решения следующая:

Решили:

(резолютивная часть решения)

В результате проведения тайного голосования проголосовали:

За _____

Против _____

Воздержались _____

Решение комиссии по трудовым спорам принято большинством голосов.

(Решение комиссии по трудовым спорам не принято.)

Решение прилагается.

Председатель _____

Секретарь _____

РЕШЕНИЕ № **комиссии по трудовым спорам**

(наименование организации, структурного подразделения организации)
«__» _____ 20__ г. комиссия по трудовым спорам _____

(наименование организации, структурного подразделения организации)
в составе председательствующего председателя комиссии по
трудовым спорам _____

_____ (Ф.И.О.)
секретаря _____

_____ (Ф.И.О.)
следующих членов комиссии:
представителей работников: _____
(Ф.И.О., должность, профессия или специальность)

_____ присутствующих на заседании из общего числа избранных в состав комиссии
по трудовым спо
рам _____ членов;
представителей работодателя: _____
(Ф.И.О., должность, профессия или специальность)

_____ присутствующих на заседании из общего числа назначенных в состав комис-
сии по трудовым
спорам _____ членов, рассмотрев заявление _____

_____ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)
поданное в комиссию по трудовым спорам «__» _____ г., о _____

_____ (краткое изложение существа спора)
в присутствии работника, уполномоченного им представителя _____

_____ (указать Ф.И.О. представителя, должность, специальность (если представитель - работник организации),
реквизиты документа, удостоверяющего личность, если представитель не является работником организации)

_____ представителя работодателя _____
(Ф.И.О., должность, профессия или специальность)

с участием свидетелей, специалистов: _____
_____ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)

установила:
«__» _____ г.
(указать дату нарушения субъективных прав работника)

приказом (распоряжением) _____

(указать реквизиты документа, которым произведены какие-либо

действия, нарушающие, по мнению работника, его субъективные права, перечислить действия

(бездействия), произведенные работодателем, правомерность которых оспаривается работником)

Заявитель оспаривает поведение работодателя, считая его действия неправомерными, нарушающими его субъективные права по следующим причинам

(перечислить доводы работника)

Представитель работодателя с заявленным работником требованием не согласен, поскольку

(указать доводы представителя работодателя)

Выслушав объяснения сторон, свидетелей, пояснения (мнения) специалистов, изучив письменные материалы дела, комиссия по трудовым спорам находит требования работника

(Ф.И.О.)обоснованными (необоснованными), подлежащими удовлетворению (полностью или в части) (не подлежащими удовлетворению) по следующим причинам.

В соответствии с _____

(указать норму права, которая регулирует спорные отношения или

соответствующее условие коллективного договора, трудового договора или пункт локального

нормативного акта, др.)

в ходе рассмотрения заявления _____ было установлено,

(Ф.И.О.)

что _____

(указать, что было установлено, чем подтверждается)

В связи с этим _____

(краткое изложение анализа обстоятельств и выводов комиссии)

На основании изложенного комиссия по трудовым спорам решила:

(резольтивная часть решения)

Настоящее решение принято большинством голосов:

_____ членов из _____ присутствующих на заседании комиссии по трудовым спорам.

Председатель _____

Секретарь _____

УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____

На основании решения комиссии по трудовым спорам _____

_____ (указывается наименование организации (структурного подразделения))
от « _____ » _____ г., принятого по заявлению _____
(дата решения)

_____ (Ф.И.О. заинтересованного работника)
о _____
(существо требований работника)

_____ (Ф.И.О. работника, в чью пользу вынесено решение)
имеет право на получение от _____
(указать наименование организации)

заработной платы _____ в размере _____ руб. _____
коп.

(иных платежей, указать вид)

Настоящее удостоверение выдано « _____ » _____ г., имеет
силу исполнительного документа. Для приведения решения комиссии по
трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке судебным при-
ставом настоящее удостоверение подлежит предъявлению не позднее трех-
месячного срока со дня его выдачи.

Председатель комиссии по трудовым спорам _____
(подпись)

УДОСТОВЕРЕНИЕ № ____

На основании решения комиссии по трудовым спорам _____

_____ (указывается наименование организации (структурного подразделения))

от « ____ » _____ г., принятого по заявлению _____

_____ (Ф.И.О. заинтересованного работника)

об отмене дисциплинарного взыскания, наложенного приказом № _____

от « ____ » _____ г. подлежит отмене _____
(указать резолютивную часть решения)

Настоящее удостоверение выдано « ____ » _____ г., имеет силу исполнительного документа. Для приведения решения комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке судебным приставом настоящее удостоверение подлежит предъявлению не позднее трехмесячного срока со дня его выдачи.

Председатель комиссии по трудовым спорам _____
(подпись)