

**Горно-металлургический профсоюз России
Центральный Совет**

**ОБРАЗОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ
КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Москва
2013 г.**

Содержание

Введение	Стр. 2 - 3
1. Образование комиссии по трудовым спорам (КТС).....	Стр. 4 - 5
2. Обращение в КТС и её компетенция.....	Стр. 5 - 6
3. Срок обращения в КТС.....	Стр. 7
4. Порядок рассмотрения спора в КТС.....	Стр. 7 - 9
5. Порядок принятия решения КТС и его содержание.....	Стр. 9 - 10
6. Исполнение решения КТС.....	Стр. 10 - 11
7. Порядок обжалования решения КТС и перенесение рассмотрения спора в суд общей юрисдикции.....	Стр. 11 – 12
Приложения.....	Стр. 13 - 36

Введение

Конституция РФ провозглашает право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения (ч. 4 ст. 37).

Трудовой кодекс РФ одним из основных трудовых прав работника устанавливает его право на разрешение индивидуальных трудовых споров (ч.1 ст. 21).

Накануне Всероссийского совещания председателей судов в феврале 2013 года председатель Верховного суда РФ В. Лебедев в интервью «Российской газете» отметил, что «в настоящее время сохраняется тенденция увеличения числа трудовых споров, рассматриваемых в судебном порядке. Их число за 2012 год составило примерно 740 тысяч дел».

С иском в суд о восстановлении нарушенных трудовых прав решит обратиться далеко не каждый. Во-первых, при обращении в суд необходимо юридическое сопровождение, которое требует определённых материальных затрат, за исключением возможности обращения к профсоюзным юристам. Во-вторых, поскольку судебное разбирательство отнимает много времени, оно потребует неоднократного отвлечения от работы для участия в судебных заседаниях, что может повлечь дополнительное недовольство работодателя.

Скорым и эффективным методом рассмотрения индивидуальных трудовых споров является обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Несмотря на то, что КТС, согласно законодательству, не является обязательным досудебным органом по урегулированию индивидуального трудового спора, она позволяет разрешить его быстро и эффективно без обращения в судебные органы.

Анализ работы КТС на 147 предприятиях горно-металлургического комплекса России, проведённый специалистами юридического отдела ЦС ГМПП, показал, что за 2011 – 2012 гг. комиссиями рассмотрено 1355 заявлений работников, причём большая часть из них (60%) были удовлетворены, что свидетельствует о высокой эффективности их деятельности.

За 2011 - 2012 гг. в судах было обжаловано 26 решений КТС, и, что не менее важно, только 2 из них были признаны судом незаконными. Отказ судов в удовлетворении требований работодателей об отмене решений КТС также свидетельствует об эффективности их работы.

Процедура рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии и для работника, и для работодателя имеет ряд преимуществ перед судебным порядком их рассмотрения.

Прежде всего, рассмотрение трудовых споров в КТС позволяет быстро разрешить спор, чему способствует установление в законе десятидневного срока для его разрешения, а также избежать затяжных судебных разбирательств.

Успешное разрешение индивидуального трудового спора в комиссии

зачастую осложняется незнанием профсоюзным активом непосредственно порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, стадий и особенностей этой процедуры. Цель настоящей брошюры – оказать методическую помощь профсоюзным органам ГМПР в создании и работе КТС.

1. Образование комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам – это первичный орган для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением тех, по которым предусмотрен иной порядок их рассмотрения.

Инициатива создания КТС может исходить как от работодателя, так и работников или от работодателя и работников одновременно.

Согласно ст. 384 ТК РФ работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в неё своих представителей. Представители работодателя назначаются приказом (распоряжением).

ТК РФ предусматривает два способа избрания представителей работников в состав КТС:

- 1) непосредственное избрание общим собранием (конференцией) работников организации (ч. 2 ст. 384 ТК РФ);
- 2) делегирование представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации (ч. 2 ст. 384 ТК РФ) (**Приложение № 1**).

Более распространён первый способ.

Порядок избрания (утверждения) членов КТС от работников, т.е. порядок голосования (тайное или открытое), порядок принятия решения (простым или квалифицированным большинством) устанавливает общее собрание (конференция) работников организации. При этом, в соответствии со сложившейся практикой, общее собрание является правомочным, если в нем участвует более половины работников организации, а конференция – не менее двух третей делегатов конференции (**Приложение № 2**).

Представительный орган работников – профсоюзный комитет принимает решение о делегировании представителей работников в состав КТС и оформляет его соответствующим протоколом.

Письменная форма для обращения к другой стороне о создании КТС установлена ст. 384 ТК РФ. Игнорировать инициативу создания КТС в организации не вправе ни одна из сторон (ни работники, ни работодатели). В случае, если работодатель не реагирует на предложение органа работников образовать КТС, орган работников вправе обратиться в Федеральную инспекцию труда, прокуратуру или суд с жалобой на бездействие работодателя. За уклонение работодателя от создания КТС предусмотрена административная ответственность согласно статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Трудовой кодекс РФ не содержит требований к количеству членов КТС. Данные вопросы решаются по согласованию сторон, но от работодателя и работников должно быть выдвинуто равное число представителей (ч. 1 ст. 384 ТК РФ).

В Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ) отсутствует какая-либо информация о сроке, на который должна создаваться комиссия. В связи с этим КТС в организациях может формироваться как для рассмотрения единичного

индивидуального трудового спора, так и на более длительный срок.

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации для рассмотрения трудовых споров в пределах полномочий этих подразделений. Такие комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии организации (ч. 3 ст. 384 ТК РФ). О создании комиссии руководитель организации издаёт приказ (**Приложение № 3**).

Внимание! Согласно ч. 4 ст. 384 ТК РФ организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (выделение помещения, пригодного для проведения заседаний КТС, оборудованного мебелью, оргтехникой, канцелярскими принадлежностями) осуществляется работодателем.

Согласно названной статье комиссия должна также иметь печать для заверения решений, удостоверений и других документов. Поскольку вся организационная и техническая часть её деятельности возложена полностью на работодателя, им же решается и вопрос изготовления печати.

КТС может иметь штампы, в частности, штамп с отметкой о регистрации заявления КТС, штамп с ФИО председателя комиссии и т.п.

Создание КТС в структурных подразделениях также подразумевает организацию работодателем соответствующих условий для функционирования данных комиссий.

В соответствии с ч. 5 ст. 384 ТК РФ комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя, секретаря комиссии (**Приложение № 4**).

2. Обращение в КТС и её компетенция

Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС представляет собой самостоятельный способ его разрешения.

КТС не является первым и обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора. Работник согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить: обратиться ему в комиссию или в суд.

Индивидуальный трудовой спор – 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, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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).

КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ч. 2 ст. 385 ТК РФ).

При переговорах с работодателем интересы работника может представлять первичная профсоюзная организация или её органы (статья 29 ТК РФ). Факт, что работник не урегулировал разногласия, может подтверждаться заявлением в профком, в адрес непосредственного руководителя или руководителя организации.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ непосредственно в судебном порядке разрешаются следующие категории споров, которые не подведомственны КТС:

- о восстановлении работника на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате времени вынужденного прогула;
- о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

КТС вправе разрешать иные индивидуальные трудовые споры, не попадающие в список, установленный ст. 391 ТК РФ.

Как правило, КТС рассматривает следующие споры:

- о признании недействительными включённых в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашением, коллективным договором;
- об оплате труда, выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором организации;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения);
- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате;
- об установлении неполного рабочего времени и другие споры о режиме рабочего времени;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстранённых от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы;
- о предоставлении льгот и преимуществ, предусмотренных нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным и (или) трудовым договором;

– другие индивидуальные трудовые споры, если они возникают в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, коллективного и (или) трудового договора, принятых в установленном порядке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и не отнесённых к непосредственной компетенции суда.

Вопрос о подведомственности спора решается на заседании комиссии.

Внимание! Данные категории споров, по желанию работников, могут быть предметом и судебного рассмотрения.

3. Срок обращения в КТС

Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 386 ТК РФ) (например, со дня ознакомления с приказом о наложении дисциплинарного взыскания).

Исчисление срока начинается со следующего дня после того, как работнику стало известно о нарушении его права. Срок исчисляется в календарных днях, т.е. в него включаются и нерабочие дни.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного для обращения срока, комиссия по заявлению работника может его восстановить и в этом же заседании разрешить спор по существу (ч. 2 ст. 386 ТК РФ).

Степень уважительности причины пропуска работником срока на обращение в КТС оценивается комиссией, исходя из конкретных условий и ситуаций с обязательным приглашением работника на заседание.

Отказ в приёме заявления по мотивам пропуска срока не допускается. Если комиссия придёт к выводу, что срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

Внимание! Право на обращение в КТС зафиксировано лишь за работником. Только работник (его представитель) вправе составить заявление по существу разногласия и направить его в КТС (**Приложение № 5**).

4. Порядок рассмотрения спора в КТС

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС определён ст. 387 ТК РФ.

Заявление в комиссию подаётся работником за его личной подписью с указанием даты обращения в двух экземплярах: один остаётся в комиссии, другой – у работника. На экземпляре работника должно быть указано: ФИО лица, принявшего заявление, его должность, подпись и дата.

Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале учёта заявлений, в который рекомендуется вносить следующие сведения по спору:

- порядковый номер заявления,
- дата поступления заявления,
- Ф.И.О., должность, профессия или специальность работника,
- предмет спора,
- требования работника,
- дата назначения заседания КТС (дата переноса рассмотрения заявления и т.д.).

По усмотрению членов КТС в журнал могут вноситься и другие сведения (**Приложение № 6**).

Обязательность ведения журнала должна быть возложена на конкретного члена КТС её решением. Это может быть, например, секретарь КТС.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ). Заседание комиссии должно проводиться в удобное для сторон время для того, чтобы предоставить возможность как работнику (его представителю), так и работодателю (его представителю), а также заинтересованным лицам дать объяснения, заявить ходатайства, представить доказательства и обоснования по существу спора.

О дате и времени заседания КТС работник и работодатель должны быть извещены надлежащим образом. В некоторых организациях практикуется вручение сторонам извещений о проведении заседаний (**Приложение № 7**).

Членам комиссии, согласно ч. 2 ст. 171 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС с сохранением среднего заработка. Освобождение от работы должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя, а средний заработок исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

По общему правилу, установленному ч. 3 ст. 387 ТК РФ, спор в КТС рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Полномочия представителя должны быть подтверждены письменно или устно на заседании самим работником. В отсутствие работника (или его представителя) спор может быть рассмотрен только при условии, что от работника поступило письменное заявление о рассмотрении спора в его отсутствие. Если заявление не поступило, а работник на заседание КТС не явился, то рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин работника или его представителя КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Это не лишает работника права повторно подать заявление о рассмотрении трудового спора *в пределах трёхмесячного срока* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 3 ст. 387 ТК РФ).

Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, истребовать документы от работодателя. Такими документами могут быть штатное расписание, сведения о заработной плате работника, графики работы и другие документы в зависимости от предмета спора. По

требованию КТС руководитель организации обязан в установленный комиссией срок представить ей необходимые документы (ч. 4 ст. 387 ТК РФ).

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя (ч. 5 ст. 387 ТК РФ).

На заседании КТС (как правило, секретарём) ведётся протокол. В протоколе должны быть зафиксированы:

- дата проведения заседания;
- наименование КТС (например, «Комиссия по трудовым спорам ОАО «Сибирь»), её состав;
- ФИО, должность работника, обратившегося в КТС с заявлением и наименование организации (подразделение организации);
- дата обращения в КТС и предмет спора;
- сведения о лицах, участвующих в заседании КТС, их представителях, свидетелей, специалистов и др.;
- заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в деле, и их представителей;
- показания свидетелей, пояснения специалистов;
- исследование представленных письменных доказательств;
- существо решения КТС и его обоснование;
- результаты голосования по принятому решению;
- сведения о разъяснении содержания решения КТС, порядке и сроке его обжалования.

Протокол подписывается председателем комиссии (его заместителем) и заверяется печатью комиссии (ч. 6 ст. 387 ТК РФ).

P.S.: Для организации работы комиссии по трудовым спорам целесообразно разработать и принять соответствующее Положение. (Приложение № 8).

5. Порядок принятия решения КТС и его содержание

В соответствии с ч. 1 ст. 388 ТК РФ решение КТС (**Приложение № 9**) принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании её членов. Тайна голосования обеспечивается выдачей членам КТС бюллетеней, которые затем подсчитываются. Решение принимается в отсутствие посторонних лиц.

Трудовой кодекс РФ содержит ряд требований к оформлению решения КТС.

В описательной части решения должны быть указаны:

- наименование организации, в которой действует КТС;
- фамилии членов КТС и других лиц, участвующих в заседании;
- фамилия работника, обратившегося в КТС;
- дата обращения в КТС;
- дата проведения заседания;
- предмет трудового спора;

– результаты голосования.

В мотивировочной части решения должны быть указаны:

- выводы по предмету спора, основанные на законодательстве;
- ссылки на соответствующие нормы трудового права.

Резолютивная часть решения должна отражать:

- суть решения;
- описание конкретных нарушений прав работника;
- указание конкретных сумм, подлежащих выплате (если они фигурируют в предмете спора);
- другие вопросы по предмету спора.

Решение КТС должно быть законным, обоснованным и мотивированным. Оно должно быть чётким, не допускающим двойного толкования. Выводы по предмету спора должны подтверждаться доказательствами и основываться на нормах Трудового кодекса РФ и иных нормативных актах, включая локальные.

Резолютивная часть должна быть изложена в императивной форме, например: «обязать работодателя отменить распоряжение о наложении дисциплинарного взыскания».

Если требования работника удовлетворены частично, то в решении должны быть чётко перечислены действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано.

В течение трёх дней со дня принятия решения КТС работнику (его представителю) и работодателю (его представителю) вручаются копии решения (ч. 3 ст. 388 ТК РФ). Копии должны быть надлежащим образом оформлены: подписаны председателем комиссии или его заместителем и заверены печатью КТС. Получив копию решения КТС, любая из спорящих сторон может обжаловать его в суд в десятидневный срок со дня вручения копии (ч. 2 ст. 390 ТК РФ).

Внимание! КТС не является обязательным досудебным органом разрешения индивидуального трудового спора.

6. Исполнение решения КТС

Решение КТС подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК РФ).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдаётся удостоверение (**Приложение № 10**), которое, согласно ч. 2 ст. 389 ТК РФ, является исполнительным документом.

В удостоверении должны быть указаны:

- 1) наименование КТС, выдавшей удостоверение;
- 2) решение КТС, по которому выдано удостоверение и его номер;
- 3) ФИО работника (взыскателя), полное наименование работодателя (должника), его адрес;
- 4) резолютивная часть решения КТС;

5) дата вступления в силу решения КТС;

6) дата выдачи удостоверения и срок его предъявления к исполнению.

За принудительным исполнением решения комиссии по трудовым спорам работник обязан обратиться к судебному приставу – исполнителю или непосредственно в банк, если речь идёт о взыскании денежной суммы.

Удостоверения, выдаваемые КТС, могут быть предъявлены к исполнению в течение трёх месяцев со дня их выдачи (ст. 21 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229 - ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Необходимо помнить: удостоверение КТС не выдаётся, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении рассмотрения трудового спора в суд (ч. 2 ст. 389 ТК РФ).

7. Порядок обжалования решения КТС и перенесение рассмотрения спора в суд

Статья 390 ТК РФ устанавливает два случая, когда спор может оказаться предметом судебного разбирательства.

Первый случай – индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен КТС в десятидневный срок. В таком случае работник имеет право перенести спор в суд. Доказательством несвоевременного рассмотрения трудового спора может служить выписка из журнала регистрации заявлений, которую председатель (заместитель) КТС обязан выдать работнику, заверив её подписью и печатью.

Необходимо обратить внимание, что возможность обращения работника в суд в этом случае также ограничивается **трёхмесячным сроком**, исчисляемым со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Внимание! При обращении в КТС период рассмотрения спора включается в трёхмесячный срок, установленный для обращения в суд. В случае отказа КТС в рассмотрении спора, период от обращения в комиссию до получения решения об отказе также включается в трёхмесячный срок.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. В качестве уважительных причин могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд (например, болезнь, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы и другие причины). **Обращение в комиссию не является уважительной причиной пропуска срока.**

Второй случай: одна из сторон спора – работник или работодатель – не согласна с решением КТС. В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ право на обжалование решения КТС также предоставлено профессиональному союзу, защищающему интересы работника, и прокурору.

Важно! Прокурор вправе обжаловать решение КТС, если оно не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим

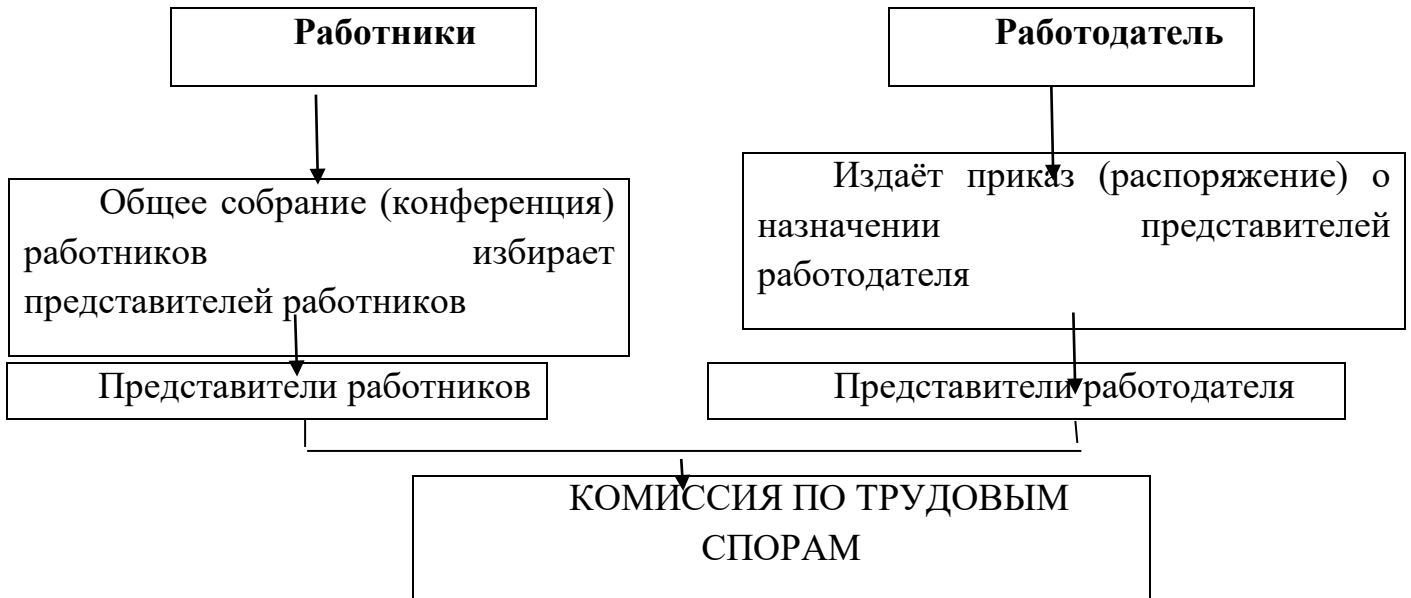
нормы трудового права. Прокурор вправе предъявлять и поддерживать в суде иск в интересах лица, не способного по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам лично отстаивать свои интересы (ст. 27 Федерального закона от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 45 ГПК РФ).

Решение КТС может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения, которая прилагается к исковому заявлению (ч. 2 ст. 390 ТК РФ). Решение может быть обжаловано как полностью, так и частично.

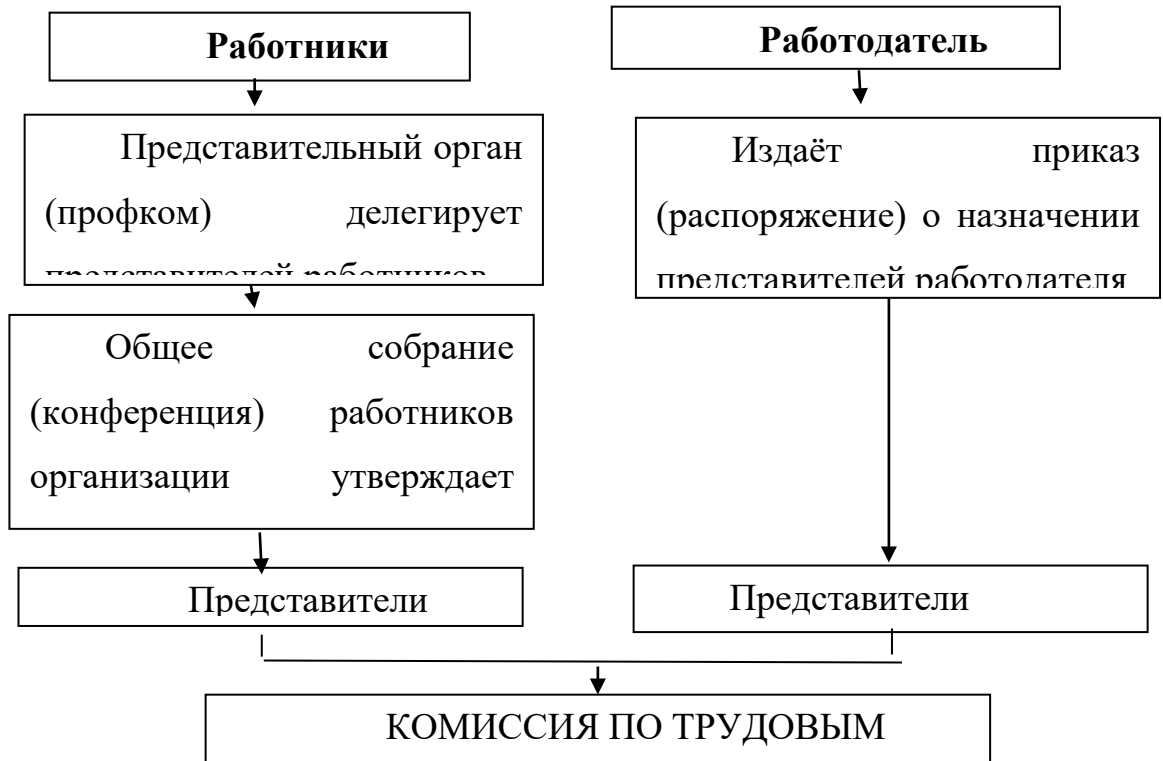
На основании ст. 393 ТК РФ работник при обжаловании решения КТС освобождается от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.

Образование комиссии по трудовым спорам

ВАРИАНТ 1



ВАРИАНТ 2



Полное наименование организации

ПРОТОКОЛ

общего собрания трудового коллектива

дата

место составления

Председатель: _____

Секретарь: _____

ПРИСУТСТВОВАЛИ: _____ (согласно прилагаемому списку).

ПОВЕСТКА ДНЯ: об избрании представителей работников в комиссию по трудовым спорам.

СЛУШАЛИ: _____

ВЫСТУПИЛИ:

1. _____ (ФИО, занимаемая должность, ФИО предложенных кандидатур).

2. _____

3. _____

4. _____

ГОЛОСОВАЛИ:

1. Относительно избрания в состав комиссии по трудовым спорам (ФИО): «за» _____; «против» _____; воздержались _____.

2. Относительно избрания в состав комиссии по трудовым спорам (ФИО): «за» _____; «против» _____; воздержались _____.

3. Относительно избрания в состав комиссии по трудовым спорам (ФИО кандидата):

«за» _____; «против» _____; воздержались _____.

4. Относительно избрания в состав комиссии по трудовым спорам ФИО: «за» _____; «против» _____; воздержались _____.

ПОСТАНОВИЛИ: избрать в состав комиссии по трудовым спорам

_____, _____, _____,
_____ (ФИО и занимаемые должности работников).

Председатель:

подпись

ФИО

Секретарь:

подпись

ФИО

Полное наименование организации
(Сокращённое наименование организации)

ПРИКАЗ

Дата _____ место составления _____
№ _____

О создании комиссии по трудовым спорам

В соответствии со статьёй 384 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в _____ (наименование организации),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по трудовым спорам _____ (наименование организации) в количестве восьми человек в составе:

1.1. От работодателя:

—
—
—

1.2. От работников (протокол общего собрания работников от _____ № _____):

—
—
—

2. Комиссии приступить к работе с _____.

3. В соответствии со статьёй 171 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять членам комиссии по трудовым спорам свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка.

4. Руководителям структурных подразделений _____ представлять все необходимые документы и материалы по запросу председателя и секретаря комиссии по трудовым спорам в течение одного рабочего дня с момента регистрации запроса.

5. Предоставить комиссии по трудовым спорам помещение с необходимой оргтехникой (указать, где и какое).

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Наименование должности
руководителя организации
или иного уполномоченного
лица

Личная подпись

Расшифровка подписи

С приказом ознакомлены:

наименования должностей
работников – членов
комиссии

личные подписи расшифровки подписей

даты

Полное (сокращённое) наименование организации

Комиссия по трудовым спорам

ПРОТОКОЛ

Заседания

комиссии по трудовым спорам

дата

место составления

Председатель: _____

Секретарь: _____

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

1. Представители работодателя: _____ (ФИО, должность).
2. Представители работников: _____ (ФИО, должность).

ПОВЕСТКА ДНЯ: об избрании председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

СЛУШАЛИ: информацию _____ (ФИО, должность) о создании в _____ (наименование организации) комиссии по трудовым спорам и о необходимости избрания председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

ВЫСТУПАЛИ:

1. _____ (ФИО, ФИО предложенной кандидатуры).
2. _____ (ФИО, ФИО предложенной кандидатуры).
3. _____ (ФИО, ФИО предложенной кандидатуры).

ГОЛОСОВАЛИ:

1. Относительно избрания _____ (ФИО) председателем комиссии: «за» _____; «против» _____; воздержались _____.
2. Относительно избрания _____ (ФИО) заместителем председателя комиссии: «за» _____; «против» _____; воздержались _____.

3. Относительно избрания _____(ФИО) секретарём комиссии:
«за» _____; «против» _____; воздержались _____.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Избрать _____(ФИО, должность) председателем комиссии по трудовым спорам.

2. Избрать _____(ФИО, должность) заместителем председателя комиссии по трудовым спорам.

3. Избрать _____(ФИО, должность) секретарём комиссии по трудовым спорам.

Председатель:

подпись

ФИО

Секретарь:

подпись

ФИО

Приложение № 5

Заявление в комиссию
по трудовым спорам
(образец)

В комиссию по трудовым спорам
наименование организации « _____ »
от _____
(ФИО, занимаемая должность/
специальность место работы)

Заявление о незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора

10 августа 2011 г. я появился на рабочем месте в 12 часов вместо 10 часов утра. Причиной моего опоздания послужило ДТП, участником которого я стал. В результате сложившихся обстоятельств, я не мог оставить место происшествия, не дождавшись сотрудников ДПС и представителя страховой компании.

После того как произошло ДТП, я позвонил своему непосредственному руководителю - начальнику цеха _____ (ФИО), объяснил ситуацию и попросил заменить меня другим работником в первую половину дня. Однако _____ (ФИО) сказал, что «устал от моей необязательности, заменить меня он никем не может, и я буду лишён премии за этот квартал».

В тот же день я написал на имя _____ (ФИО, должность) письменное объяснение с обоснованием причины опоздания. Однако _____ (ФИО) отказался его читать и сообщил, что уже составлена докладная записка на имя руководителя организации на предмет моего третьего опоздания на работу за текущий месяц.

12 августа 2011 г. меня ознакомили с приказом о привлечении меня к дисциплинарной ответственности от 12.08.2011г. № 12/а.

В связи с тем что я считаю данный выговор незаконным и необоснованным, руководствуясь ст. 192, 193, 194, 382, 385 ТК РФ,

Прошу:

Признать привлечение к дисциплинарной ответственности незаконным и необоснованным, а также отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Приложение:

- Копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания от 12.08.2011 г. № 12/а
- Копия протокола, справка о дорожно-транспортном происшествии.

17.08.2011

подпись

расшифровка подписи

**Уведомление о назначении заседания
комиссии по трудовым спорам**

Наименование организации

«_____»

УВЕДОМЛЕНИЕ

дата

- № -

О назначении заседания комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (наименование организации) «_____» извещает Вас, что рассмотрение спора по Вашему заявлению _____ об отмене дисциплинарного взыскания назначено на _____ (дата, время, адрес).

Председатель комиссии
по трудовым спорам

подпись расшифровка подписи

Печать

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

(должность руководителя
организации)

Общим собранием
(конференцией)

работников

(Ф.И.О., подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

(наименование организации)

« ____ » _____ 20__
г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по трудовым спорам (КТС)

(наименование организации)

Положение «О комиссии по трудовым спорам (КТС)» (далее – Положение) определяет порядок формирования, работы и компетенцию комиссии по трудовым спорам _____.
(наименование организации).

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

1. Порядок формирования КТС

1.1. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

1.2. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации письменным распоряжением (приказом).

1.3. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом (выборным профсоюзным органом) работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

1.4. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

1.5. Общее собрание работников правомочно, если в нем принимают участие более половины от общего числа работников организации, а конференция – не менее 2/3 делегатов конференции, без учёта работников, находящихся в отпуске, на больничном листе и отсутствующих по иным уважительным причинам.

1.6. В состав КТС в качестве представителя работников может входить председатель первичной профсоюзной организации, а в качестве представителя работодателя – руководитель организации.

1.7. Численность КТС: _____ человек.

(указать конкретную численность)

(PS: численность рекомендуется не менее 3+3 человек).

1.8. По решению общего собрания (конференции) работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации (цехах, отделах и т.п.). В этом случае КТС в структурных подразделениях образуются и действуют в соответствии с Положением.

1.9. КТС избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

1.10. Срок полномочий КТС: _____ лет

(указать конкретный срок полномочий)

(PS: рекомендуется не менее одного года).

Члены КТС избираются на весь срок её полномочий. Временных членов КТС не может быть. По решению общего собрания (конференции) работников организации возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе КТС.

При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в общем порядке, установленном настоящим Положением (п.п.1.2. и 1.3).

2. Организация работы КТС

2.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель должен обеспечить КТС печатью.

2.2. Работодатель, при необходимости, в течение одного месяца после избрания КТС организует обучение членов комиссии за счёт собственных средств.

2.3. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии (включая время подготовки к заседаниям, их проведения, вынесения решения), а также время для ознакомления с документами и консультаций у специалистов.

(PS: рекомендуемое время для консультаций и ознакомления с документами: до 3-х дел – 4 часа в неделю; 3 и более дел – 8 часов в неделю).

2.4. Расходы по привлечению экспертов, специалистов оплачиваются работодателем по предложению КТС.

2.5. Приём заявлений в КТС производится секретарём комиссии в помещении _____ в дни _____ с _____ до _____ часов.

3. Компетенция КТС

3.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, для которых законодательством установлен иной порядок рассмотрения.

3.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя (представляющей его интересы профсоюзной организации) не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.3. КТС принимает заявления работников о нарушении их трудовых прав по вопросам, вытекающим из конкретного трудового правоотношения, – это:

спору, связанные с применением установленных трудовым договором условий труда, в том числе связанные с изменением индивидуальных условий труда;

спору в сфере рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, переводов на другую работу, льгот и компенсаций, применения администрацией дисциплинарных взысканий;

спору о применении норм локальных нормативных актов организации, если они распространяются на данную категорию работников;

другие споры, связанные с условиями труда, установленными законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, а также связанные с соблюдением условий трудового договора (за исключением споров об увольнении работников, возмещении вреда, причинённого здоровью работника).

3.4. КТС по рассматриваемым спорам принимает решения и в случае их неисполнения выдаёт удостоверения, являющиеся исполнительными документами.

3.5. В КТС структурных подразделений организации (если эти комиссии созданы) могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих структурных подразделений. КТС организации не вправе вмешиваться в деятельность КТС подразделения, контролировать её. Спор, рассмотренный в КТС структурного подразделения, в случае спора переходит сразу в суд, исключая его рассмотрение в КТС организации.

4. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

4.1. Работник может обратиться с заявлением в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.2. Заявления работников подлежат обязательной регистрации секретарём КТС в журнале, в котором фиксируется ход рассмотрения споров и их исполнение.

4.3. КТС в обязательном порядке принимает заявление работника, поступившее с пропуском срока. Если будет установлено, что срок пропущен работником без

уважительных причин, то КТС отказывает в удовлетворении заявленных им требований. Если срок для обращения в КТС пропущен по уважительным причинам, комиссия вправе его восстановить. Обязанность доказывания уважительности причин пропуска срока лежит на работнике. Решение КТС об отказе в удовлетворении заявленного требования работника по мотивам пропуска срока на его предъявление не является препятствием к возбуждению дела в суде.

4.4. Заявление в КТС должно содержать: дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в КТС); доказательства, подтверждающие его доводы; требования работника; перечень прилагаемых к заявлению документов или просьбу, какие документы нужно запросить у работодателя.

4.5. Если заявление не содержит конкретных требований или они изложены так, что их рассмотрение невозможно, или к заявлению не приложены соответствующие документы, не дан перечень прилагаемых документов, председатель КТС или лицо, им назначенное, выносит определение, в котором указывает на недостатки, которые должен устранить заявитель. В этом же определении устанавливается срок для устранения указанных недостатков. Если недостатки в указанный срок устранены, заявление принимается к производству КТС. Если в указанный срок недостатки не устранены, заявление возвращается заявителю со всеми поступившими документами.

4.6. По требованию КТС работодатель обязан предоставить документы, необходимые для рассмотрения спора. Если работодатель уклоняется от представления в КТС необходимых для разрешения спора документов и (или) расчётов, КТС вправе установить, что содержащиеся в данных документах сведения об обстоятельствах, имеющих значение для правильного разрешения индивидуального трудового спора, администрацией признаны.

4.7. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать экспертов, специалистов, представителей профсоюзов, действующих в организации. Эти лица могут быть вызваны на заседание КТС как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой КТС. К свидетелям, экспертам, специалистам и другим лицам, вызываемым на заседание, в случае их неявки КТС не вправе применять какие-либо меры принуждения.

4.8. КТС отказывает в принятии заявления:

если спор не относится к её компетенции;

если имеется не отменённое решение КТС или суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

если в производстве КТС или в производстве суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий.

Председатель КТС или лицо, им назначенное, выдаёт заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Отказ может быть обжалован работником в установленном законом порядке в суд.

5. Исчисление сроков

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

5.2. 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.

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

6. Подготовка заявления к слушанию

6.1. На стадии подготовки заявления к слушанию, то есть до проведения заседания, КТС разрешает следующие вопросы:

обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняется предмет доказывания);

круг законов иных нормативных актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;

состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;

перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

6.2. Работник на любой стадии рассмотрения спора в КТС вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае КТС сообщает работнику, что он теряет право повторного обращения в КТС с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть разъяснено работнику под расписку на заседании КТС.

7. Порядок проведения заседания КТС

7.1. КТС рассматривает трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления работником. О времени рассмотрения спора КТС извещает работника и работодателя в письменной форме не менее чем за один день.

7.2. Заседание КТС правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих интересы работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Правомочность заседания КТС определяется исходя из числа членов КТС, состоящих с организацией в трудовых отношениях. Члены КТС, с которыми трудовые отношения прекращены, автоматически выбывают из состава КТС. В этом случае правомочность заседания КТС проверяется без учёта выбывших членов.

7.3. Рассмотрение трудового спора неправомочным составом КТС является основанием к признанию решения КТС незаконным.

7.4. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление (или уполномоченного им представителя), и представителя работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника (его представителя) допускается лишь по его письменному заявлению.

7.5. В случае неявки работника (его представителя) на заседание комиссии, рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника (его

представителя) на заседание комиссии без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. Сроки для подачи заявления и его рассмотрения исчисляются заново. При принятии решения о снятии заявления работника с рассмотрения комиссия должна иметь доказательства, что работник дважды был извещён о заседании и отсутствовал без уважительных причин. Без таких доказательств решение комиссии является незаконным. Невозможность явки работника на заседание комиссии вследствие выполнения им трудовой функции является уважительной причиной.

7.6. КТС вправе вынести решение в отсутствие работодателя или его представителей, если они были письменно извещены о времени и месте рассмотрения спора, но не явились на заседание.

7.7. Работник вправе потребовать проведения заседания КТС в нерабочее время. Если заседание КТС проводится в рабочее время, членам КТС, работнику, свидетелям, экспертам, другим участникам рассмотрения спора, работающим в данной организации, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы.

7.8. Заседание КТС 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. 7.9. Положения.

7.9. Стороны вправе: заявлять отводы членам комиссии; представлять доказательства; участвовать в исследовании доказательств; задавать вопросы лицам, участвующим в заседании КТС, свидетелям, специалистам, приглашённым на заседание комиссии; заявлять ходатайства; давать устные и письменные объяснения комиссии; возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании КТС; обжаловать решение КТС; использовать в заседании КТС аудио- и видеоаппаратуру.

7.10. Если заявлен отвод одному из членов КТС, вопрос об удовлетворении отвода рассматривается и разрешается другими членами комиссии. Решение принимается простым большинством голосов. Если отвод заявлен всем или большинству членов КТС, участвующих в заседании, он разрешается персонально по каждому члену всем составом КТС (решение принимается простым большинством голосов). Заявление об отводе и решение КТС об этом должны быть мотивированными. Члены КТС, в отношении которых удовлетворено заявление об отводе, не принимают участие в заседании КТС и могут заменяться другими, избранными в установленном Положением порядке, для обеспечения кворума.

7.11. Рассматривая спор по существу, КТС сначала заслушивает объяснения работника (его представителя) по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются свидетели, эксперты, специалисты, иные лица, вызванные для участия в рассмотрении спора. Если работник является членом профсоюза, то на заседании КТС в обязательном порядке присутствует представитель соответствующего профсоюза.

7.12. На заседании секретарём КТС ведётся протокол (приложение № 6). В протоколе указываются: дата проведения заседания; число избранных в КТС членов; количество участвующих в заседании членов КТС; требования работника; возражения работодателя; объяснения свидетелей, специалистов, экспертов, иных лиц, участвующих в заседании; действия КТС при исследовании представленных доказательств; результаты голосования при принятии решения. Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

7.13. Стороны спора вправе знакомиться с протоколом и в течение трёх рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания на протокол (с указанием на допущенные в нем неправильности или его неполноту). Замечания сторон прикладываются к протоколу заседания КТС.

8. Вынесение решения КТС

8.1. Рассмотрев трудовой спор, КТС выносит мотивированное решение. В решении указываются:

- наименование организации (подразделения);
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- дата обращения работника в комиссию;
- дата рассмотрения и существо спора;
- фамилии, имена и отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная денежная сумма, причитающаяся работнику.

8.2. Мотивировочная часть решения должна содержать: обстоятельства спора; доказательства, на которых основаны выводы КТС; доводы КТС, по которым она отвергает те или иные доказательства; законы и другие нормативные правовые акты, которыми руководствовалась КТС при вынесении решения.

8.3. Резолютивная часть решения должна включать: вывод КТС об удовлетворении заявленных работником требований или об отказе в их удовлетворении (полностью или частично); указание на то, какие действия обязаны совершить стороны спора; указание на срок и порядок обжалования решения.

8.4. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение подписывается всеми членами комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать решение комиссии, но вправе изложить в нем своё особое мнение, которое также должно быть доведено до сведения сторон спора.

8.5. Принятые КТС решения не могут быть ею пересмотрены. Если в процессе исполнения решения между сторонами спора возникают разногласия по поводу

толкования решения, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

8.6. Заверенные в установленном порядке копии решения КТС вручаются работнику и работодателю (его представителю) в трёхдневный срок со дня принятия решения. О дате вручения копий делается отметка в журнале регистрации заявлений (указывается точная дата вручения и росписи сторон спора, получивших решения).

9. Исполнение решений КТС

9.1. Решение КТС подлежит исполнению в трёхдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

9.2. В случае неисполнения работодателем решения КТС в установленный срок, комиссия по трудовым спорам выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом (приложение № 8). Удостоверение не выдаётся, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении рассмотрения трудового спора в суд.

9.3. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного в службу судебных приставов не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

9.4. Удостоверение КТС о взыскании денежных средств может быть направлено работником непосредственно в банк или иную кредитную организацию, если работник располагает сведениями об имеющихся там счетах работодателя и о наличии на них денежных средств.

9.5. В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

10. Обжалование решений КТС

10.1. Если КТС в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор (кроме случаев, когда спор не рассмотрен в связи с неявкой без уважительных причин работника на заседание КТС или снятием заявления с рассмотрения по причине вторичной неявки работника без уважительных причин в КТС), заинтересованный работник вправе перенести рассмотрение спора в суд.

10.2. Решение КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в десятидневный 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.

РЕШЕНИЕ
комиссии по трудовым спорам

дата

место составления

1. Наименование организации, подразделения:

_____.

2. Фамилия, имя, отчество и должность (профессия) обратившегося работника: _____.

3. Дата подачи и № заявления: _____.

4. Дата рассмотрение спора: _____.

5. Существо спора:

_____.

6. Присутствовали:

6.1. Члены комиссии:

а) представители работников:

б) представители работодателя:

(фамилия, имя, отчество) (профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество) (профессия, должность)

6.2. Приглашённые лица:

(фамилия, имя, отчество) (профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество) (профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество) (профессия, должность)

7. Принятое решение и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт):

8. Результаты тайного голосования (количество голосов):

За: _____ Против: _____ Воздержался: _____.

9. Подписи:

Председатель комиссии: _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И. О.)

Члены комиссии: _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И. О.)

_____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И. О.)

_____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И. О.)

_____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И. О.)

_____ / _____ /

(подпись) (Фамилия, И. О.)

10. Особое мнение членов комиссии: _____

_____/_____/_____
(подпись) (Фамилия, И. О.)

_____/_____/_____
(подпись) (Фамилия, И. О.)
М. П.

Копия решения получена:

Работник

«_____» _____ г. _____/_____/_____
(число) (месяц) (год) (подпись) (Фамилия, И. О.)

Работодатель

«_____» _____ г. _____/_____/_____
(число) (месяц) (год) (подпись) (Фамилия, И. О.)

Комиссия по трудовым спорам

_____ (наименование организации)

УДОСТОВЕРЕНИЕ № 3

дата

место составления

Комиссия по трудовым спорам _____ (наименование организации) рассмотрела спор о выплате заработной платы. На основании ст. ст. 129, 136 Трудового кодекса РФ и решения комиссии по трудовым спорам от 12.12.2011 № _____ (наименование организации) обязано выплатить своему работнику – гражданину _____ (ФИО), дата рождения – _____, адрес: _____, работающему в должности _____, – заработную плату в размере _____ (сумма прописными буквами) руб. за период с _____ по _____.

Указанное решение от _____ № _____ в установленный законом срок не может быть исполнено, о чем имеется запись от должника. Настоящее удостоверение вступает в силу с момента выдачи, имеет силу исполнительного документа и предъявляется для исполнения в принудительном порядке не позднее трёх месяцев с момента выдачи.

Сведения о должнике:

наименование организации «_____», ИНН _____, адрес: _____

Банковские реквизиты: _____

Печать комиссии по трудовым спорам

(наименование организации)

Председатель Комиссии
по трудовым спорам

Максимов Н. Г.