

# СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.

Одним из основополагающих прав человека, гарантированных статьей 37 Конституции Российской Федерации, является неотъемлемое право каждого на труд и его вознаграждение.

Право на труд включает в себя право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который человек свободно себе выбирает или на который он свободно соглашается, включая его право не подвергаться необоснованным увольнениям.

В настоящее время ситуация на рынке труда в Республике Алтай в условиях мирового финансового кризиса значительно ухудшилась. В обращениях граждан и в средствах массовой информации сообщается о массовых нарушениях работодателями трудовых прав работников: понуждении их к якобы добровольному (по собственному желанию) прекращению трудового договора, нарушении порядка увольнения при сокращении численности или штата работников, невыплате им положенной заработной платы при ликвидации предприятий и организаций, направлении работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска и др.

В связи с чем, Уполномоченным по правам человека в Республике Алтай подготовлен данный справочник, в котором разъясняются права и обязанности работника и работодателя, какие действия необходимо предпринимать работникам, в случае нарушения трудовых прав. Кроме того, в справочнике приведены образцы процессуальных документов для защиты своих трудовых прав в судебном порядке.

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса...	<b>3</b>
II. Трудоустройство работников в случае увольнения.....	<b>12</b>
III. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.....	<b>13</b>
IV. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.....	<b>15</b>
Приложение. Образцы процессуальных документов.....	<b>16</b>

## I. Кадровая политика предприятия в условиях экономического кризиса.

Компании и предприятия, стабилизируя свое финансовое положение в условиях экономического кризиса, в основном принимают следующие меры.

1. предприятия, пытающиеся максимально сохранить свой кадровый потенциал предпринимают следующие действия:
  - объявляют простой;
  - вводят неполное рабочее время;
  - сокращают фонд заработной платы за счет стимулирующей его части (премии, надбавки).
2. предприятия, вынужденные прибегать к увольнению персонала:
  - путем сокращения численности или штата;
  - по собственному желанию;
  - по соглашению сторон;
  - по результатам аттестации.

### 1.1 Простой - это временное приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть 3 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ).

Если в условиях кризиса работодатель временно не может обеспечить своих сотрудников работой в соответствии с условиями трудового договора, то в данном случае речь идет о ситуации, которая характеризуется как простой.

В такой ситуации, в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ, работнику полагается **оплата времени простоя** в следующих размерах:

- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- Время простоя по вине работника не оплачивается.

**Необходимо знать**, что факт простоя должен быть зафиксирован документально. Работодатель должен составить акт, в котором должен отразить дату и время начала простоя, причины простоя и его продолжительность. Данный документ будет являться основанием для издания приказа (распоряжения), в котором будет определен размер оплаты

заработной платы каждому сотруднику. С приказом (распоряжение) работники должны ознакомиться под роспись.

Сотрудник во время простоя должен присутствовать на рабочем месте, т.к. простой – это рабочее время, в течение которого сотрудник должен исполнять свои трудовые обязанности, но из-за временной приостановки деятельности компании или ее отдельных структурных подразделений лишен такой возможности. Простой подлежит учету в таблице учета рабочего времени, и за время простоя оплата работнику производится в установленном порядке.

Работодатель вправе разрешить сотрудникам на период простоя не выходить на работу. Такое решение должно быть отражено в приказе об объявлении простоя, с которым работники знакомятся под роспись. Такие простои, когда сотрудники могут не выходить на работу, на практике называют «вынужденными отпусками». Несмотря на то, что так называемые вынужденные отпуска законодательством не предусмотрены, их предоставление не противоречит закону, если они оплачиваются по правилам оплаты простоя.

**Обращаем внимание**, что предоставление на период простоя отпусков за свой счет является грубым нарушением трудового законодательства.

Трудовой кодекс РФ (ст.128) предусматривает отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем – исключительно только по инициативе работника. Для этого пишется заявление с указанием семейных и иных уважительных для сотрудника причин.

Если такое заявление требует написать работодатель, то это неправомерное давление.

## **1.2 Временное введение режима неполного рабочего времени.**

В случае изменения организационных или технологических условий труда и в целях сохранения рабочих мест компания вправе в одностороннем порядке ввести режим неполного рабочего времени, т.е. ввести режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (часть 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ).

При этом необходимо знать, что введение такого режима производится только в случае:

- если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников;
- при условии письменного уведомления работников о введении такого режима не менее чем за два месяца;

- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- на срок до шести месяцев.

В уведомлении должны быть указаны: конкретный режим неполного рабочего времени (продолжительность рабочего дня (смены) с указанием времени начала и окончания работы, продолжительность рабочей недели и т. п.), а также срок, на который вводится режим неполного рабочего времени.

Таким образом, работодатель обязан уведомить работника об изменении продолжительности рабочего дня (смены) в письменной форме не позднее, чем за два месяца. В случае согласия работника продолжать работать в указанных условиях – издается приказ.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается с ним в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). При этом работнику должны быть предоставлены соответствующие гарантии и компенсации.

Если работнику установлено неполное рабочее время, его труд оплачивается пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. На продолжительность ежегодного основного отпуска, а также на исчисление трудового стажа и на другие трудовые права неполное рабочее время не влияет (ст. 93 ТК РФ).

По истечении срока, указанного в уведомлении и приказе, работник возвращается к нормальному графику работы независимо от того, есть такая возможность или нет.

Если в режиме неполного рабочего времени отпала необходимость до истечения срока, на который он был установлен, то отмена должна производиться также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 7 статьи 74 Трудового кодекса РФ).

### **1.3 Понижение заработной платы.**

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ размер заработной платы является обязательным условием трудового договора, в связи с чем, по инициативе работодателя снижению не подлежит. Изменение обязательных условий трудового договора возможно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Таким образом, работодатель вправе без согласия работника изменить обязательные условия трудового договора при условии, что такое изменение связано с изменением только организационных или технологических условий труда, т.е. с изменением техники или технологии производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизацией производства.

Порядок изменения обязательных условий трудового договора предполагает обязательное письменное уведомление работника о предстоящем изменении не позднее, чем за два месяца до их введения.

**К другим мерам по оптимизации производственного процесса и сокращения расходов относятся решение о высвобождении работников с предприятий и организаций.**

**2.1 Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем, в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (часть 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).**

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).**

**Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается (кроме случаев ликвидации организации).**

**Необходимо знать, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель **обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.****

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками **работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала** проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к **массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий** (Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлениям без отрыва от работы;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

#### Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам:

- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;
- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с зачетом выплаты выходного пособия;
- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению службы занятости при условии, если работник заблаговременно (в 2-недельный срок после увольнения) обратиться в этот орган и не был им трудоустроен;

- коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **2.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию – статья 80 Трудового кодекса РФ).**

Уволиться по собственному желанию, т.е. расторгнуть любой трудовой договор как срочный, так и бессрочный можно в любое время. Согласие работодателя при этом не требуется, работник в данном случае должен написать **заявление на увольнение** и передать его работодателю.

**Следует обратить внимание, что при расторжении трудового договора работник должен известить работодателя в следующий срок:**

- в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении;
- работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме за три календарных дня (ст.ст. 71, 292, 296 Трудового кодекса РФ);
- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

### **Необходимо знать:**

По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчёт. В трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п.3 ст.77 Трудового кодекса РФ. За задержку выдачи трудовой книжки работодатель несёт материальную ответственность - он обязан возместить работнику не полученный им заработок в связи с незаконным лишением возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

Если в день увольнения работник отсутствует на рабочем месте, работодатель направляет ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня



направления работнику уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ).

При увольнении работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. Для этого работнику необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением. В данном случае днём увольнения будет считаться последний день отпуска.

### **2.3 Расторжение трудового договора по соглашению сторон.**

В соответствии со статьей 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон.

При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по пункту 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ он прекращается в срок, определенный сторонами.

При этом аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

### **2.4 Основание увольнения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).**

Иногда работодатели используют аттестацию как способ уволить сотрудника. **Необходимо знать**, что уволить по результатам аттестации можно лишь в случае, если соблюдена требуемая законом процедура, и при этом установлено, что сотрудник не соответствует занимаемой должности.

**Основной целью аттестации** сотрудника является определение соответствия занимаемой должности или выполняемой работе на основе оценки его квалификации. *При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по данному основанию, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.*

О решении проведения аттестации должен быть издан приказ. Каждый работник должен быть ознакомлен под роспись заранее о проведении аттестации (о дате, месте) в сроки, установленные Положением об аттестации (например, не позднее чем за месяц до ее проведения).

При проведении аттестации должны быть соблюдены следующие требования:

- аттестация должна проводиться в строгом соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников;
- аттестация должна осуществляться на заседании аттестационной комиссии и проводиться на основе объективных критериев, исключая личностный фактор;
- проводимая аттестация не должна носить выборочный характер (аттестации подлежат все работники, занимающие должности или выполняющие работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

**Обращаем внимание**, что увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Полный перечень оснований расторжение трудового договора по инициативе работодателя содержит статья 81 Трудового кодекса РФ.**

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
9. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
10. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
13. в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## **II. Трудоустройство работников в случае увольнения.**

Если случилось так, что Вы все-таки попали под высвобождение и желаете продолжить свою трудовую деятельность, то Вам следует обратиться в службу занятости.

Для регистрации в центре занятости по месту жительства необходимо иметь при себе:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- диплом об образовании и квалифицированные удостоверения;
- справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;
- для лиц, имеющих медицинские ограничения – справку КЭК или БМСЭ о рекомендуемых видах трудовой деятельности;
- для лиц, имеющих группу инвалидности – индивидуальную программу реабилитации инвалида.

В настоящее время служба занятости населения оказывает помощь не только безработным, но и тем, кто находится под риском увольнения, то есть людям, переведенным на неполный рабочий день, сокращенную неделю или отправленным в административные отпуска.

В службе занятости населения Республики Алтай обеспечена работа «горячих линий» для предоставления информации и консультации высвобождаемым работникам по вопросам трудового законодательства и содействия трудоустройству.

**Адрес службы занятости:** 649000, г.Горно-Алтайск, ул.Чаптынова, д.20

**Телефоны службы занятости населения  
Республики Алтай:**

- 8 (38822) 4-16-78,
- 8 (38822) 4-18-15,
- 8 (38822) 4-68-70.

## **III. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.**

### **3.1 Государственная инспекция труда в Республике Алтай.**

Статьей 354 Трудового кодекса РФ регламентировано, что федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
  - обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 
- **Адрес Государственной инспекции труда в Республике Алтай:**  
649000, г.Горно-Алтайск, ул. Чаптынова, 20
  
  - **Телефоны «горячих линий»  
Государственной инспекции  
труда в Республике Алтай: 8 (38822) 2-55-07, 4-22-01, 2-46-24**

### 3.2. Органы прокуратуры.

Прокуратура Российской Федерации - единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

- **Адрес прокуратуры города Горно-Алтайска**  
649000, г.Горно-Алтайск, ул.Чорос - Гуркина, д.36
- **Телефон дежурного специалиста прокуратуры:**  
8 (38822) 2-27-02

В случае нарушения трудовых прав необходимо обращаться в районные прокуратуры по месту нахождения предприятия или организации, работником которого Вы являетесь.

- **Адреса районных прокуратур :**

Майминский район	649100, с.Майма, ул.Ленина, д.7а
Шебалинский район	649220, с.Шебалино, ул.Советская, д.63
Чемальского района	649240, с.Чемал, ул.Пчёлкина, д.83
Онгудайский район	649440, с.Онгудай, ул.Ерзумашева, д.27
У-Коксинский район	649490, с.У-Кокса, ул.Харитошкина, д.25
У-Канский район	649450, с.У-Кан, ул.Лесная, д.8
Улаганский район	649750, с.Улаган, ул.Санаа, д.28
К-Агачский район	649780, с.К-Агач, ул.Кооперативная, д.17а
Чойский район	649180, с.Чоя, ул.Калинина, д.8
Турачакский район	649140, с.Турачак, ул.Осипова, д.7

### IV. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника (статья 381 Трудового кодекса РФ):

- 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;
- 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.

**Необходимо знать,** что статьей 392 Трудового кодекса РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, так 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

Согласно правовой позиции, изложенной в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствующие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжело больным и членами семьи).

**Обращаем внимание:** при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

**Образцы процессуальных документов.**

Мировому судье \_\_\_\_\_  
 Судебного участка N \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ района г. \_\_\_\_\_.  
 Истец: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)  
 Адрес: \_\_\_\_\_  
 Ответчик: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 (название предприятия)  
 Адрес: \_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ  
 о взыскании заработной платы  
 при простое**

Я, \_\_\_\_\_, работаю на (в)  
 (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_.  
 (наименование работодателя)

В связи с простоем мне не выплачена заработная плата за \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.  
 Считаю, что действия администрации неправомерны, что может быть обосновано следующим: \_\_\_\_\_

(указать, по каким причинам истец считает свои требования правомерными и какие имеются доказательства, подтверждающие его доводы: объяснения свидетелей, письменные доказательства или иные)

В связи с вышеизложенным, руководствуясь ст. 157 ТК РФ, ст.ст. 22, 23, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с предприятия заработную плату в размере \_\_\_\_\_ руб.

2. В подтверждение исковых требований:

а) вызвать в качестве свидетелей \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О., адреса)

б) истребовать документы \_\_\_\_\_.  
 \_\_\_\_\_  
 (какие, от кого, откуда)

Приложения:

1. Копия искового заявления ответчику.

2. Иные имеющиеся документы (прилагаются истцом, а в случае отказа администрации в их предоставлении - истребуются судом): доказательства, подтверждающие время простоя и виновность истца в простое (листки о простое, накопительные ведомости о простое, выписки из табелей, акты, рапорты, докладные записки и т.п.); справка о тарифной ставке установленного работнику разряда (оклада); письменный расчет или платежная ведомость о причитающейся истцу сумме заработной платы за время простоя.

3. Копии решений комиссии по трудовым спорам и профкома (если они имеются на предприятии).

" \_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

В \_\_\_\_\_  
 (название суда)



районный суд г. \_\_\_\_\_  
 Истец: \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)  
 Адрес: \_\_\_\_\_  
 Ответчик: \_\_\_\_\_  
 (наименование работодателя)  
 Адрес: \_\_\_\_\_

### ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

**о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время  
 вынужденного прогула в случае незаконного увольнения при сокращении  
 численности или штата работников  
 (п. 2 ст. 81 ТК РФ)**

С "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я, в соответствии с трудовым договором от  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, работал(а) у (в) \_\_\_\_\_  
 (работодатель)

в должности \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ рублей.

Копия приказа № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. о приеме на работу прилагается.  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. приказом № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я был(а)  
 уволен(а) на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности  
 или штата работников. Ответчик предлагал мне перевод на другую работу, но я  
 отказался по причине: \_\_\_\_\_.

(причины отказа)

Считаю мое увольнение незаконным по следующим основаниям: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.  
 (обстоятельства и доказательства, подтверждающие доводы истца)

Согласно ст. 139 ТК РФ и трудового договора размер моей средней  
 заработной платы составляет \_\_\_\_\_ рублей. За время вынужденного прогула  
 с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г., а всего - \_\_\_\_\_ дней, взысканию  
 в мою пользу подлежит \_\_\_\_\_ рублей.

В соответствии с п. 2 ст. 81, ст. ст. 139, 391, 392, 394 ТК РФ,  
 руководствуясь ст. ст. 22, 24, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Восстановить меня \_\_\_\_\_ на работе у (в)  
 \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. истца)

\_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_.  
 (наименование работодателя)

2. Взыскать с \_\_\_\_\_ в мою пользу средний заработок  
 \_\_\_\_\_  
 (наименование работодателя)

за время вынужденного прогула с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. в  
 сумме \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ ) рублей.

Приложения:

1. Копия приказа о приеме истца на работу и трудового договора от  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_.

2. Копия приказа об увольнении истца с работы.

3. Доказательства, подтверждающие доводы истца (штатные расписания и  
 т.д.).

4. Характеристика на истца с места работы.

5. Справка о семейном положении истца с указанием количества иждивенцев  
 и трудоспособных членов семьи.

6. Доказательства, необходимые для решения вопроса о преимущественном  
 праве на оставление на работе при сокращении численности или штата  
 работников.

7. Справка о размере заработной платы истца.

8. Справка о сумме выплаченного истцу при увольнении выходного пособия.

9. Доказательства, свидетельствующие о том, что ответчик принимал меры  
 к переводу истца с его согласия на другую работу, но он отказался от  
 перевода.

10. Расчет заработной платы за время вынужденного прогула.

11. Копия искового заявления для ответчика.

Мировому судье \_\_\_\_\_  
 судебного участка № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ района области

\_\_\_\_\_  
(индекс, адрес местонахождения судебного участка)

Взыскатель \_\_\_\_\_  
(наименование/Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(индекс, адрес места нахождения/места жительства, телефон взыскателя)

Должник \_\_\_\_\_  
(наименование/Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(индекс, адрес места нахождения/места жительства, телефон должника)

**ЗАЯВЛЕНИЕ  
о выдаче судебного приказа**

Прошу выдать судебный приказ о взыскании/истребовании \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(указать предмет требования: долга; начисленной, но не выплаченной заработной платы)

в размере \_\_\_\_\_  
(указать сумму требования или стоимость движимого имущества)

возникшего на основании \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(указать обоснование возникшего требования  
иное в соответствии со ст. 122 Гражданского Процессуального кодекса РФ)

Документы, подтверждающие обоснованность требований:

1. \_\_\_\_\_ .
2. \_\_\_\_\_ .
3. \_\_\_\_\_ .
4. Квитанция об оплате госпошлины.

"\_\_" \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_  
(подпись взыскателя или его  
уполномоченного представителя)

Мировому судье судебного участка  
N \_\_\_\_\_ района \_\_\_\_\_

г. \_\_\_\_\_  
 Истец: \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)  
 Адрес: \_\_\_\_\_  
 Ответчик: \_\_\_\_\_  
 (наименование работодателя)  
 Адрес: \_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ  
 о взыскании выходного пособия (ст. 178 ТК РФ)**

С "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я, в соответствии с трудовым договором от  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, работал(а) у(в) \_\_\_\_\_  
 (работодатель)

в должности \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ рублей.  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. приказом № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я был(а)  
 уволен(а) на основании п. \_\_\_ ст. \_\_\_ ТК РФ.

Ст. 178 ТК РФ предусматривает выплату выходного пособия при  
 увольнении  
 по п. \_\_\_ ст. \_\_\_\_\_ ТК РФ, однако ответчиком пособие в размере \_\_\_\_\_ руб.  
 мне выплачено не было.

Я неоднократно обращался(ась) к ответчику с требованием о выплате мне  
 выходного пособия, однако до настоящего времени пособие мне не выплачено.

Считаю действия ответчика незаконными по следующим основаниям: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ .  
 (обстоятельства и доказательства, подтверждающие доводы истца)

Согласно ст. 139 ТК РФ и трудового договора размер моей средней  
 заработной платы составляет \_\_\_\_\_ рублей. Размер подлежащего выплате  
 выходного пособия составляет \_\_\_\_\_ рублей.

В соответствии со ст. ст. 178, 139, 391, 392, 395 ТК РФ, руководствуясь  
 ст. ст. 22, 24, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с ответчика в мою пользу выходное пособие в размере \_\_\_\_\_ руб.
2. В подтверждение исковых требований вызвать и допросить в качестве свидетелей \_\_\_\_\_ .  
 (Ф.И.О. и адреса)

Приложения:

1. Копия приказа о приеме истца на работу и трудового договора от  
 "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ .
2. Копия приказа об увольнении истца с работы.
3. Доказательства, подтверждающие обоснованность доводов истца (отказ  
 истца выплатить выходное пособие, документы, подтверждающие пригодность  
 истца к продолжению данной работы материалы проверок, докладные, рапорты и  
 т.д.).
4. Справка о заработной плате истца.
5. Копия искового заявления для ответчика.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись взыскателя или его  
 уполномоченного представителя)

Мировому судье \_\_\_\_\_

Судебного участка N \_\_\_\_\_

г. \_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Адрес: \_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_  
(название организации)

Адрес: \_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ  
о взыскании заработной платы в связи с  
задержкой выдачи трудовой книжки**

Я, \_\_\_\_\_, работал в организации  
(Ф.И.О. истца)

\_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
(название организации)

в должности \_\_\_\_\_. Приказом N \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ я  
был уволен с занимаемой должности по ст. \_\_\_\_\_ Трудового кодекса РФ с  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.  
(указать дату увольнения)

В соответствии со статьей 84.1 ТК РФ при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку. Однако до настоящего времени трудовая книжка мне не выдана, несмотря на мои неоднократные обращения.

Согласно статье 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе при задержке работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

В связи с изложенным и на основании статей 84.1, 234 ТК РФ, ст. 131 - 133 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с \_\_\_\_\_  
(наименование организации - работодателя)

заработную плату в размере \_\_\_\_\_ руб.  
за время задержки выдачи трудовой книжки с \_\_\_\_\_ по день ее фактической выдачи.

Приложение:

1. Копия искового заявления ответчику.
2. Иные имеющиеся документы, подтверждающие отказ работодателя выдать трудовую книжку (прилагаются истцом, а в случае их отсутствия или отказа администрации в их предоставлении - истребуются судом).

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

В \_\_\_\_\_  
(название суда)

районный суд г. \_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Адрес: \_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_

(наименование работодателя)

Адрес: \_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о восстановлении на работе и взыскании заработной платы  
за время вынужденного прогула при незаконном увольнении работника  
по мотивам несоответствия занимаемой должности или выполняемой  
работе вследствие недостаточной квалификации,  
подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ)**

С "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я, в соответствии с трудовым договором от  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_, работал(а) у (в) \_\_\_\_\_  
(работодатель)

в должности \_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_ рублей.

С "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. состоялась аттестация  
работников.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по итогам аттестации приказом № \_\_\_\_\_ от  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. я был(а) уволен(а) на основании п. 3 ст. 81 ТК РФ.

Считаю мое увольнение незаконным по следующим основаниям: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ .  
(обстоятельства и доказательства, подтверждающие доводы истца)

Согласно ст. 139 ТК РФ и трудового договора размер моей средней  
заработной платы составляет \_\_\_\_\_ рублей. За время вынужденного прогула  
с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г., а всего - \_\_\_\_\_ дней, взысканию  
в мою пользу подлежит \_\_\_\_\_ рублей.

В соответствии с п. 3 ст. 81, ст. ст. 139, 391, 392, 394 ТК РФ,  
руководствуясь ст. ст. 22, 24, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Восстановить меня \_\_\_\_\_ на работе у (в)  
(Ф.И.О. истца)

\_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_ .  
(наименование работодателя)

2. Взыскать с \_\_\_\_\_ в мою пользу средний заработок  
(наименование работодателя)

за время вынужденного прогула с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.  
в сумме \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ ) рублей.

Приложения:

1. Копии приказа о приеме истца на работу и трудового договора от  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ .

2. Копия приказа об увольнении истца с работы.

3. Доказательства, подтверждающие обоснованность доводов истца  
(Документы, подтверждающие пригодность истца к продолжению данной работы:  
материалы аттестации, акты, материалы проверок, докладные, рапорты и т.д.).

4. Доказательства принятия ответчиком мер к переводу истца с его  
согласия на другую работу.

5. Справка о сумме выплаченного истцу при увольнении выходного пособия.

6. Справка о заработной плате истца.

7. Расчет заработной платы за время вынужденного прогула.

8. Копия искового заявления для ответчика.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

**Примечание.** В соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 333.36 ч. 2 Налогового кодекса РФ, от уплаты госпошлины освобождаются: истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.